Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 237 dell'11 ottobre 2007 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Giovedì, 11 ottobre 2007** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 202

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto ministeri per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 14 settembre 2007.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 – 2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007

Il giorno 14 settembre 2007 alle ore _13.00____, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Presidente avv. Massimo Massella Ducci Teri____firmato_______

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :	**Confederazioni :**
FP/CGIL _____firmato______________	**CGIL __firmato______________**
CISL FPS ______firmato_____________	**CISL __firmato______________**
UIL/PA _____firmato________________	**UIL ______firmato____________**
CONFSAL/ UNSA _____firmato_______	**CONFSAL _firmato___________**
RDB/PI ____non firma________________	**RDB – CUB __non firma___________**
FLP ________firmato________________	**CSE ____firmato______________**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007.

COMPARTO DEI MINISTERI

CCNL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009

BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO MINISTERI 2006 - 2009

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutte le Amministrazioni del comparto indicate all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 11 giugno 2007.

2. Il presente contratto si applica, altresì:

   a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001 e del 12 giugno 2003;
   b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL del 24 aprile 2002.

3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel CCNL medesimo.

5. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48 , comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Conferma del sistema delle relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 come integrato dal CCNL del 12 giugno 2003, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4

Materie delle relazioni sindacali

1. All'art. 6, lettera A) Informazione, comma 2, punto 1, la lett. d) del CCNL del 16 febbraio 1999, è sostituita dalla seguente:

   "d) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative."

2. All'art. 6, lettera A) Informazione, comma 2, punto 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, sono aggiunte le seguenti lettere:

   "o) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione;

   p) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno."

3. All'art. 6, lettera B) Concertazione, comma 1, punto 1, la lettera c), del CCNL del 16 febbraio 1999, è sostituita dalla seguente:

"c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative."

4. All'art. 6, lettera B) Concertazione, comma 1, punto 1, la lettera c), del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lett. c) viene aggiunta la seguente lettera:

"d) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno."

5. All'art. 4, Contrattazione collettiva integrativa, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo le parole "libertà di iniziativa" è aggiunto il seguente paragrafo:

"Ove il modello organizzativo delle Amministrazioni preveda articolazioni di livello regionale o interregionale, la contrattazione di cui al presente punto A si svolge anche presso tali strutture in un'apposita sessione negoziale con i medesimi soggetti, tempi e procedure previsti per il livello nazionale, limitatamente alle materie relative alla gestione delle risorse dei fondi, alla mobilità e alla formazione, specificatamente demandate a tale sede."

6. All'art. 4, Contrattazione collettiva integrativa, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999, viene aggiunto un ulteriore alinea:

"Le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno."

7. All'art. 7 (comitato pari opportunità), del CCNL del 16 febbraio 1999, il comma 1 è sostituito dai seguenti commi:

"1. Le Amministrazioni, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel d.lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.

1/bis. In tale contesto, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna Amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del d. lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne ed a quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007;
e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o enti."

1/ter . Ai fini del comma 1/bis le Amministrazioni pubbliche, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis , lett. d), evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa."

8. All'art. 7 (comitato pari opportunità), del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

"4/bis. Il Comitato pari opportunità collabora con l'Amministrazione alla redazione di una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, così come previsto dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d."

TITOLO III

CAPO I

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5

Obiettivi e finalità

1. Nel quadro degli obiettivi di ammodernamento delle pubbliche Amministrazioni, le parti prendono atto della necessità di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione professionale, come presupposto di grande rilevanza strategica per attuare e sostenere il miglioramento della funzionalità degli uffici, nonché promuovere la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti.

2. Nell'ambito di tale processo, l'istituzione della Commissione per l'ordinamento prevista dal CCNL del 12 giugno 2003 ha consentito di realizzare una fase istruttoria per l'analisi e la verifica, in sede tecnica, di tutti gli aspetti di tale tematica, anche al fine di misurare il cambiamento finora operato dai contratti e di proporre l'adozione di soluzioni più avanzate.

3. Nella prospettiva di realizzare un nuovo modello classificatorio, le parti ribadiscono il loro impegno ad individuare idonei strumenti gestionali che possano assicurare, attraverso la crescita professionale ed economica dei dipendenti, una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle pubbliche Amministrazioni.

4. La nuova classificazione, pertanto, si basa sui seguenti principi:

   - valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione ed il conseguimento di obiettivi di efficacia;
   - flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.

5. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

CAPO II

Art. 6

Classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi delle Amministrazioni, è articolato in tre aree:

   Prima Area: comprendente la ex posizione A1, A1S;

   Seconda Area: comprendente le ex posizioni B1, B2, B3 e B3S;

   Terza Area: comprendente le ex posizioni C1, C1S, C2, C3 e C3S.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A del presente CCNL.

3. All'interno di ogni singola area, sono collocati i profili professionali che, in quanto riconducibili ad un medesimo settore di attività o ad una medesima tipologia lavorativa o professionale, possono essere tra loro omogenei o affini.

4. I profili professionali, secondo i settori di attività, definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte, dei requisiti e del livello di professionalità richiesto.

5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni considerate professionalmente equivalenti all'interno dell'area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

6. L'accesso dall'esterno nelle aree è previsto nella posizione retributiva iniziale di ciascun profilo professionale in relazione a quanto stabilito nell'allegato A, anche al fine di garantire un assetto classificatorio omogeneo tra le diverse Amministrazioni del comparto.

7. Al fine di favorire la valorizzazione della professionalità dei dipendenti è prevista la possibilità di effettuare progressioni all'interno del sistema classificatorio.

8. Per ciascun profilo, in relazione all'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti nello svolgimento della propria attività, viene individuato un sistema di progressioni economiche, che si attua mediante l'attribuzione di successive fasce retributive. Per l'Area Prima sono previste tre fasce economiche, per l'Area Seconda sei e per la Terza sette.

Art. 7

Profili professionali

1. Nel sistema di classificazione la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale, nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi di ciascuna Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 6 (classificazione) i profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area, secondo i settori attività ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali delle Amministrazioni, le diverse tipologie professionali esistenti. Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.

3. I profili professionali, nell'ambito di ogni settore di attività all'interno di ciascuna area, sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3 lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999, con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN. Tale attività di assistenza è preordinata a garantire un assetto omogeneo all'interno del comparto sulla base dei criteri definiti a livello nazionale e può realizzarsi anche attraverso uno specifico parere tecnico.

Art. 8

Criteri per la definizione dei profili professionali

1. I profili, distinti per settori di attività, possono accorpare le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A, che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.

2. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa di Amministrazione terrà conto dei seguenti criteri:

   a) superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;

   b) individuazione all'interno delle aree di profili unici con riferimento ai contenuti delle mansioni, senza possibilità di costituzione di uno stesso profilo professionale articolato su due aree diverse;

   c) semplificazione dei contenuti delle mansioni attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;

   d) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle Amministrazioni ed alle nuove tecnologie adottate;

   e) indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema di classificazione, nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico-economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;

   f) garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 6, comma 6 (classificazione), sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico stipendiale previsto per il personale in servizio.

3. Nei casi in cui sia necessaria la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno delle aree, con la conseguente riorganizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, articolata su più profili professionali nell'ambito di una stessa area, viene costituito un profilo unico che ricomprende sia il profilo di base che quello o quelli più evoluti comunque appartenenti ad una medesima famiglia professionale o riconducibili ad una stessa tipologia lavorativa. In tale profilo unico ogni dipendente mantiene, ad invarianza di spesa, il trattamento economico complessivo in godimento e la professionalità acquisita, con la conservazione della fascia economica corrispondente alla trasposizione automatica di cui all'art. 10 (nuovo inquadramento e norme di prima applicazione), mentre la posizione iniziale di accesso dall'esterno al profilo stesso coincide con quella del profilo di base preso in considerazione nel processo di ricomposizione.

Art. 9

Istituzione di nuovi profili

1. Le Amministrazioni, in relazione alle proprie necessità organizzative, possono prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, secondo i criteri di cui all'art. 8, comma 2 (criteri per la definizione dei profili professionali).

2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari livello retributivo precedentemente previsto, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale nell'area di appartenenza, svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima area. Il passaggio avviene con mantenimento della fascia retributiva maturata. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.

3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area).

Art. 10

Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna area - della posizione economica già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente secondo la tabella di trasposizione B (tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le selezioni previste dal precedente CCNL, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, superata la selezione, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avviene con le medesime modalità enunciate al comma 1.

3. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascuna Amministrazione, i contingenti delle originarie posizioni economiche di cui al precedente sistema di classificazione, sono portati alla posizione di accesso prevista in ogni profilo in applicazione dell'art. 6, comma 6 (classificazione).

4. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999 sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 viene comunicato ai dipendenti a cura di ciascuna Amministrazione al termine delle relative procedure.

6. Nel quadro dei processi di razionalizzazione organizzativa e di miglioramento della funzionalità degli uffici e della qualità dei servizi all'utenza, le Amministrazioni, in prima applicazione, possono effettuare, in via prioritaria e con le procedure previste dal presente CCNL per i passaggi di area, la ricomposizione dei processi lavorativi per i profili della medesima tipologia lavorativa articolati su aree diverse.

CAPO III

Art. 11

Accesso dall'esterno

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d. lgs. n. 165 del 2001.

2. Le Amministrazioni sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10, comma 3 (nuovo inquadramento).

3. Le assunzioni dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avvengono alle posizioni di accesso individuate per ciascun profilo e con i requisiti indicati nell'allegato A.

CAPO IV

PROGRESSIONI

Art. 12

Progressione all'interno del sistema di classificazione

1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, le progressioni dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:

   a) Progressioni tra le aree:

   le progressioni tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 11, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A, nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art. 10, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre.

   b) Sviluppi economici all'interno delle aree:

   si configurano come progressione economica, di ogni profilo, all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo la posizione di accesso al profilo medesimo, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree) e 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 lett. a) e b) devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire.

Art. 13

Progressioni tra le aree

1. Le progressioni da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

   a) garanzia dell'accesso dall'esterno nei posti disponibili in ciascun profilo nella misura di cui all'art. 11, comma 2 (accesso dall'esterno).
   b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Ai fini della determinazione del punteggio finale si fa riferimento al titolo di studio, all'esperienza professionale, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale ed alle prove selettive finali.

2. Le progressioni di cui al comma 1 sono realizzate nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione, in base a quanto previsto dall'allegato A.

3. La selezione interna di cui al comma 2 prende in considerazione:
   a) i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 20 (relazioni sindacali nel sistema di classificazione) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:
   - titoli di studio e culturali, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
   - corsi di formazione, anche esterni all'Amministrazione, per i quali sia previsto l'esame finale, qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata;
   - qualità della prestazione lavorativa in relazione ai risultati conseguiti, valutata ai sensi dell'art. 22;
   - arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'Amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

   b) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso un'apposita prova volta ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi.

   Gli elementi della selezione sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso i titoli e l'anzianità di servizio non assumono rilevanza prevalente.

4. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (codice disciplinare), del CCNL del 12 giugno 2003, o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

5. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate dalle Amministrazioni sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

Art. 14

Procedure per la progressione tra le aree

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 13 (progressioni tra le aree) sono preventivamente individuate dalle Amministrazioni con atti di organizzazione improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del d. lgs. n. 165 del 2001, previa concertazione con le OO.SS.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo abbiano avuto esito negativo i posti già disponibili per dette selezioni possono essere coperti mediante l'accesso dall'esterno.

3. Nel caso di progressione interna nel sistema di classificazione di cui all'art 13 (progressioni tra le aree) e per il passaggio tra profili ai sensi dell'art. 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area), le Amministrazioni comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d.lgs. n. 152 del 26 maggio 1997.

4. In occasione delle procedure di progressione all'interno del sistema di classificazione, qualora le Amministrazioni non abbiano già provveduto a sottoscrivere i contratti individuali di lavoro, si procede alla formalizzazione degli stessi.

5. Al fine di sostenere i processi di crescita professionale dei dipendenti e di garantire una migliore funzionalità degli uffici, in sede di prima applicazione del presente CCNL e nel rispetto delle disposizioni di legge in vigore, le Amministrazioni, verificate le effettive disponibilità di bilancio e previo espletamento delle modalità di relazioni sindacali previste dall'art. 20 (relazioni sindacali del sistema di classificazione), assumono ogni utile iniziativa volta ad avviare, entro un anno, le procedure di progressione tra le aree di cui al presente articolo.

Art. 15

Trattamento economico in caso di progressione fra le aree

1. Nel caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale del nuovo profilo di inquadramento, conseguito attraverso la selezione, ivi compresa l'indennità di amministrazione corrispondente.

2. Qualora il trattamento stipendiale in godimento, corrispondente alla fascia di provenienza, risulti superiore a quello iniziale di nuovo inquadramento, il relativo differenziale è mantenuto come assegno *ad personam*, che continua a gravare sul Fondo unico e che viene successivamente riassorbito con l'acquisizione delle ulteriori fasce retributive. Tale assegno *ad personam* conserva la natura giuridica ed economica di trattamento stipendiale fondamentale.

3. Salvo quanto previsto al comma 2, vengono riassegnate al Fondo unico di amministrazione, secondo le modalità previste dall'art. 6, comma 1, seconda alinea del CCNL del 21 febbraio 2001, le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento della fascia economica di provenienza, che sono pari al differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto del passaggio e la fascia retributiva iniziale del profilo di provenienza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza.

Art. 16

Flessibilità tra i profili all'interno dell'area

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A.

2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.

3. Il passaggio è effettuato dalle Amministrazioni, tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art. 13 (progressioni tra le aree).

4. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di cui all'Allegato A e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 18, commi 6 e 7 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

Art. 17

Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, disciplinata dall'art. 6 (classificazione), deve corrispondere, nelle singole aree, all'interno di ciascun profilo, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Ai sensi del comma 1, fermo restando l'inquadramento del dipendente nella posizione di accesso del profilo, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive il cui numero ed i valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella E (sviluppi economici all'interno delle aree).

3. Lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Amministrazione, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999, nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesta alinea, nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'art. 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

Art. 18

Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree) è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascun settore di attività all'interno area.

2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio, per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che ricoprono incarichi di natura organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo.

3. A tal fine le Amministrazioni programmano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel Fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.

4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. La permanenza nella fascia attribuita è definita in contrattazione integrativa e non può essere inferiore a due anni.

6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia:
   a) esperienza professionale maturata;
   b) titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili;
   c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. Ove le Amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali, da definirsi a tale livello, e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro. Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.

8. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2, (codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 19

Trattamento economico nei passaggi di fascia retributiva

1. In caso di progressione economica di cui all'art. 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno delle aree), oltre al trattamento tabellare della fascia retributiva successiva, compete l'indennità di amministrazione ad essa correlata, secondo le modalità di cui all'art. 17, comma 3 (sviluppi economici all'interno delle aree).

2. Nel caso in cui dall'istituzione di nuove fasce retributive non derivi un diverso parametro di indennità di amministrazione, il dipendente in caso di progressione ad una delle nuove fasce retributive continua a percepire l'indennità di amministrazione nel frattempo maturata.

3. In caso di cessazione dal servizio del dipendente, si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 3 (fondo unico di amministrazione).

CAPO V

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20

Relazioni sindacali del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

   A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

      a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree);
      b) individuazione dei profili di cui all'art. 8 (criteri per la definizione dei profili professionali).

   B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

      a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 13 (progressioni tra le aree);
      b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui agli artt. 13 (progressioni tra le aree) e 14 (procedure per la progressione tra le aree);

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI

Art. 21

Obiettivi di carattere generale

1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, le Amministrazioni, nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individuano idonei strumenti che consentono di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati per il perseguimento dei fini istituzionali delle stesse. A tal fine vengono istituiti sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. L'adozione e la diffusione di metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa costituiscono la base dei processi di rinnovamento e riorganizzazione delle pubbliche Amministrazioni.

3. La misurazione dei servizi erogati deve divenire lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo agli effetti sul benessere dei cittadini, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni di qualità sui risultati effettivamente conseguiti, tenuto conto delle percezioni degli utenti.

4. Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti e le azioni delle Amministrazioni al fine di verificare:
   - all'esterno, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
   - all'interno, la qualità e i livelli delle prestazioni dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino il merito, l'impegno e la produttività.

5. In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione, della soddisfazione dell'utenza e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientata ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

Art. 22

Valutazione dell'apporto individuale

1. La valutazione è una componente essenziale del rapporto di lavoro dei dipendenti ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nell'ambito delle relazioni sindacali.

2. I criteri per la valutazione di cui al comma 1, definiti secondo quanto previsto all'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 devono, comunque, rispettare i seguenti principi:

   - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;

   - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;

   - verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;

   - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;

   - partecipazione dei valutati al procedimento;

   - contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

3. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

Art. 23

Politiche di incentivazione della produttività

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il 30 novembre, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti - obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività delle Amministrazioni. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa che viene avviata entro il 31 dicembre e si svolge secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'art. 4 del CCNL del 12 giugno 2003.

2. Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma precedente sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:
   a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
   b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
   c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
   d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
   e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

3. Il dirigente individua, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, i dipendenti da adibire alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce formalmente i compiti e gli obiettivi ai singoli o ai gruppi.

4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché alla comparazione tra i risultati dell'ufficio e quelli individuali.

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo all'efficienza dell'amministrazione, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:
   - l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
   - l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'Amministrazione, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività o l'impiego in strutture che hanno un rapporto diretto con i cittadini.

   Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascuna amministrazione.
6. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, saranno definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza ed il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.
7. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di valutazione e di certificazione delle prestazioni e dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, a seguito della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.
8. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 21 (obiettivi di carattere generale) e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:
   - grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato il 30% delle somme variabili del FUA;
   - merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 20% delle somme variabili del Fondo stesso e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di amministrazione. Tali risorse verranno integrate da quelle previste dall'art. 35, comma 3.
9. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'Amministrazione con i dirigenti responsabili delle unità operative delle Amministrazioni.
10. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, non possono essere attribuiti sulla base di automatismi e devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.
11. I risultati raggiunti, per ciascuna Amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno.
12. Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del d.lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione del sistema incentivante di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza dello stesso con gli obiettivi prefissati.

CAPO II

FORMAZIONE

Art. 24

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro evolutivo dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica Amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità della rivalutazione del ruolo della formazione, come leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del rinnovamento e della trasformazione degli apparati pubblici.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dalle Amministrazioni, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.
5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento delle Amministrazioni. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
   - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Amministrazioni;
   - fornire il supporto conoscitivo necessario ad assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
   - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di specifici interventi legislativi;
   - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
   - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 25

Destinatari e procedure della formazione

1. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A, del CCNL 16 febbraio 1999, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle Amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le Amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime.
4. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed, in particolare, stabiliscono:

   a. le attività di formazione, che possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
   b. i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, i quali devono tener conto in particolare della normativa vigente, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
   c. i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, di cui al presente CCNL.

5. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le Amministrazioni si avvalgono della collaborazione dell'Agenzia per la Formazione, degli Istituti e delle Scuole di formazione esistenti presso le stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d.lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39.

6. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, le Amministrazioni utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d.lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione organizzativa dello stesso.

8. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

9. Le Amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3. lett. A (contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999 e verificati ai sensi dell'art. 6, lett. A) (sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, 1° comma, lett. c) del d.lgs. 165 del 2001.

10. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi delle Amministrazioni, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

11. Le Amministrazioni di concerto con le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, possono costituire enti bilaterali per la formazione.

CAPO III

Art. 26

Mobilità

1. La mobilità rappresenta uno strumento gestionale di particolare rilevanza non solo per la copertura di posti vacanti da parte delle pubbliche Amministrazioni, ma anche per riequilibrare la distribuzione e l'utilizzo delle risorse umane tra le varie Amministrazioni, in relazione alla loro riallocazione sul territorio.

2. Al fine di favorire l'attuazione della mobilità mediante la costituzione di un sistema di incontro fra la domanda di Amministrazioni con carenza di personale e l'offerta di dipendenti che intendono cambiare collocazione, ciascuna Amministrazione si doterà di una banca dati nella quale saranno individuate le vacanze organiche dell'Amministrazione stessa, distinte per sede di destinazione, area e profilo, nonché con l'indicazione, se necessario, delle relative funzioni e delle specifiche idoneità richieste.

3. L'Amministrazione regola criteri e modalità per l'accoglimento delle domande, assicura la pubblicità dei dati e delle informazioni allo scopo di rendere trasparenti i processi di mobilità e garantisce altresì l'aggiornamento continuo dei posti vacanti al fine di consentire agli interessati, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di produrre eventuali domande in relazione alle disponibilità esistenti.

4. Nell'ottica di dare la massima diffusione delle informazioni circa i posti disponibili, i dati agli stessi riferiti vengono comunicati al Dipartimento della funzione pubblica, al fine di creare uno sportello unico della mobilità consultabile da tutti i dipendenti pubblici interessati.

5. Nel quadro dei meccanismi che favoriscono la mobilità fra sedi ed Amministrazioni diverse, periodicamente le Amministrazioni pubblicano bandi di mobilità, anche al fine di consentire prioritariamente l'assorbimento del personale coinvolto nei processi di trasformazione, soppressione o riordino di altre pubbliche Amministrazioni.

6. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dipendenti presso altre Amministrazioni, possono essere previste forme di incentivazione economica, anche una tantum, alle quali, oltre a quanto stabilito dall'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999, si provvede con le disponibilità indicate dall'art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 destinate a tale scopo, nonché con le eventuali ulteriori risorse previste al riguardo da specifiche disposizioni di legge.

7. La mobilità volontaria di cui ai commi precedenti si attua con le procedure previste dal d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 27 del CCNL del 16 febbraio 1999.

8. In materia di eccedenza di personale resta salvo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 16 maggio 2001, nonché dalle disposizioni di legge vigenti.

CAPO IV

NORME DISCIPLINARI

Art. 27

Modifiche al sistema disciplinare di cui al CCNL del 12 giugno 2003

1. All'art. 13, comma 3 del CCNL del 12 giugno 2003 "Codice disciplinare" la lettera h) viene soppressa e la lettera f) è sostituita dalla seguente lettera:

   "f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti;"

2. All'art. 13, comma 4 del CCNL del 12 giugno 2003 "Codice disciplinare" si aggiungono le seguenti lettere:

   "g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

   h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

   i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi."

3. All'art. 14 del CCNL del 12 giugno 2003 "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale", i commi 6 e 7 sono sostituiti dai seguenti:

   "6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

   7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni".

4. All'art. 15 del CCNL del 12 giugno 2003 "sospensione cautelare in caso di procedimento penale" i commi 8, 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:

"8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 14, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 5 e 6 dell'art. 13 del CCNL del 12 giugno 2003, l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Amministrazione stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale."

CAPO V

DIPOSIZIONI FINALI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28

Disposizioni particolari

1. All'art. 30, comma 2 del CCNL del 16 maggio 2001, prima delle parole " Per le trasferte di durata non inferiore ad otto ore" è inserita la seguente frase:

"Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore il dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle 6 ore con la relativa pausa, prevista dall'art. 19, comma 4, del CCNL del 16 maggio 1995, ha diritto all'attribuzione del buono pasto secondo la disciplina contrattuale vigente".

2. All'art. 18, comma 6 del CCNL del 12 giugno 2003, sono aggiunte le seguenti parole:

"nonché i permessi e congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 53 dell'8 marzo 2000"

3. Nel quadro delle politiche di sviluppo ed intervento sul benessere e la salute dei lavoratori, la contrattazione integrativa valuterà l'opportunità di individuare possibili soluzioni tecniche e modalità di finanziamento che possano consentire la stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale, anche per la copertura del rischio di premorienza. L'Amministrazione verifica la possibilità di utilizzare per tali finalità le specifiche risorse già esistenti nei capitoli di bilancio e destinate alle provvidenze e al benessere del personale.

4. L'art. 27 del CCNL del 16 febbraio 1999 viene integrato con il seguente comma:

"3. Il dipendente che si trasferisce per mobilità volontaria da un'altra Amministrazione del medesimo comparto mantiene la fascia retributiva acquisita a seguito di progressione economica orizzontale di cui all'art.17, del CCNL del 14 settembre 2007, nell'ambito delle disponibilità del Fondo unico dell'Amministrazione di destinazione. Qualora il dipendente cessi dal servizio o, nella nuova amministrazione, consegua una progressione tra le aree, si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 3 (fondo unico di amministrazione) del medesimo CCNL."

5. All'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL del 16 maggio 1995, come sostituito dall'art. 6, comma 2 del CCNL del 16 maggio 2001, dopo le parole "convalescenza post- ricovero" sono aggiunte le parole "ricovero domiciliare, certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purchè sia sostitutivo del ricovero ospedaliero".

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29

Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, tabella A, del CCNL del 21 aprile 2006, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella C, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata tabella D.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del presente CCNL.

Art. 30

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art. 13, comma 4 (codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, e all'art. 15, comma 7 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), del CCNL del 12 giugno 2003, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 29 (stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2006-2007. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3, dell'art. 21 del CCNL del 12 giugno 2003.

Art. 31

Indennità di amministrazione

1. Al fine di eliminare differenze tra le indennità corrisposte al personale in servizio presso la medesima Amministrazione, con decorrenza 31.12.2007, al personale del Ministero dei Trasporti, già dipendente dell'ex Ministero della Marina Mercantile ed ex Aviazione Civile, compete l'indennità nella misura spettante al restante personale. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 8, comma 3 della legge n. 88 del 16 marzo 2001.

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1 e con la stessa decorrenza, al personale del Ministero delle Infrastrutture già dipendente dall'ex Ministero dei Lavori Pubblici è corrisposta l'indennità di amministrazione nelle misure spettanti al personale della ex-Motorizzazione Civile. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 1, comma 551, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006.

3. A decorrere dal 31.12.2007, e a valere sulle risorse di cui alla legge n. 239 del 23 agosto 2004, art. 1, comma 116, a tutto il personale del Ministero dello Sviluppo Economico è corrisposta l'indennità di amministrazione negli importi previsti per il personale del Ministero dell'Economia e Finanze. Sono conseguentemente riassorbiti, fino a concorrenza del valore della nuova indennità, eventuali trattamenti economici già riconosciuti con finalità perequative al di fuori della contrattazione collettiva nazionale.

4. Al fine di ridurre le differenze esistenti tra i valori dell'indennità di amministrazione presenti nel comparto, per i Ministeri indicati nella tabella F il valore dell'indennità di amministrazione è rideterminato nelle misure e con la decorrenza ivi indicata.

5. Al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze appartenente al Dipartimento per le politiche fiscali, ad eccezione di quello in servizio nelle Commissioni tributarie, a decorrere dal 31.12.2007 viene erogata l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero dell'Economia e delle Finanze come rideterminata nella tabella F. Per il personale interessato dal presente comma appartenente al ruolo ad esaurimento di cui all'art. 69 del d. lgs. n. 165 del 2001, qualifica di "Ispettore generale", eventuali maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione rispetto a quanto indicato nella tabella F vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che conserva le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione.

6. Al Ministero della Difesa le misure differenziate dell'indennità di amministrazione denominate "Misura base", "Area operativa" e "Area industriale" vengono sostituite, a decorrere dal 31.12.2007, da un'unica indennità di amministrazione, il cui importo è rideterminato nelle misure indicate nella tabella F. Resta fermo quanto previsto per il personale della giustizia militare che continua a percepire l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero della Giustizia.

7. Le risorse occorrenti per la copertura degli oneri collegati agli incrementi di cui ai commi 4, 5 e 6 sono prelevate dalle quote di risorse storiche del Fondo unico di amministrazione che, conseguentemente, si riduce in via definitiva del corrispondente ammontare.

Art. 32

Fondo unico di amministrazione

1. Con decorrenza 31.12.2007, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo unico di cui all'art. 3 del CCNL del 21 aprile 2006 è incrementato di un importo pari allo 0,11% del monte salari dell'anno 2005, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 35, comma 2.

2. E' riservata alla contrattazione di posto di lavoro di cui all'art. 4, comma 3, lett. B), del CCNL del 16 febbraio 1999, una quota non inferiore al 20% delle risorse del Fondo unico destinate dalla contrattazione integrativa di livello nazionale di amministrazione alla produttività, fatte salve quelle espressamente finalizzate a specifici scopi da disposizioni di legge.

3. L'art. 6, comma 1 del CCNL del 21 febbraio 2001 viene integrato come segue:

   "4. In caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, compreso il passaggio all'area della dirigenza, viene riassegnato al Fondo unico di amministrazione il differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto della cessazione e la fascia retributiva iniziale del profilo di appartenenza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza. In relazione all'indennità di amministrazione, resta fermo quanto previsto dall'art. 31, comma 1, ottavo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999."

Art. 33

Indennità di bilinguismo

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i dipendenti del Comparto dei ministeri della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.

2. A decorrere dal 31.12.2007 la misura economica dell'indennità di bilinguismo è rideterminata come da allegata tabella G che riporta gli incrementi degli importi mensili, per dodici mensilità, riferiti ai singoli attestati di conoscenza delle lingue italiana e tedesca.
3. Per i dipendenti del comparto dei ministeri operanti nella Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Art. 34

Personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere

1. Il Fondo unico del personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere di cui all'art. 10 del CCNL del 12 aprile 2001 è ulteriormente incrementato di un importo complessivo al netto degli oneri riflessi di € 550.000,00, annui con decorrenza 1.1.2007 rideterminati in € 1.190.000,00 dal 31.12.2007. Tali importi sono individuati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale del comparto.
2. Per il personale di cui al presente articolo il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997, all'art. 7, lett. a) viene così sostituito:
   - a) intera retribuzione per i primi 90 giorni di assenza.

Art. 35

Norma transitoria di parte economica

1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e sindacati del 29 maggio 2007, le parti si rincontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali per il biennio 2006-2007, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2008, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.
2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella tabella C, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'art. 32, comma 1, finalizzate ai Fondi unici di amministrazione per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31.12.2005.
3. In sede di definizione del successivo accordo le risorse di cui al comma 2 saranno equamente ripartite per perseguire il duplice scopo di finanziare la fase sperimentale prevista l'art. 23, comma 8, ed integrare prioritariamente i Fondi dei Ministeri interessati dal processo di perequazione dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 31, comma 4.

TITOLO VI

NORME FINALI

CAPO I

Art. 36

Disposizione transitoria

1. In via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto, al fine di favorire i processi di riorganizzazione delle Amministrazioni, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i passaggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area nel rispetto delle percentuali previste per l'accesso dall'esterno. All'onere derivante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art 31 del CCNL del 16 febbraio 1999 come integrato dai successivi CCNL.

Art. 37

Norme di rinvio

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare alla sessione contrattuale prevista dall'art. 35 (norma transitoria di parte economica) da attuare non appena verrà approvata la legge finanziaria per il 2008, al fine di integrare il presente CCNL, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

   - le elevate professionalità, al fine di definire una regolamentazione organica e completa che consenta l'effettiva valorizzazione professionale ed il concreto apprezzamento economico dei dipendenti interessati, per il quale occorre anche disporre di maggiori risorse. In tale fase negoziale saranno trattate tutte le discipline previste al riguardo da specifiche disposizioni di legge, nonché le posizioni di coloro che svolgono attività specialistiche o che richiedono l'iscrizione agli albi oppure che espletano compiti tecnico-scientifici e di ricerca;

   - rivisitazione delle forme flessibili del rapporto di lavoro con particolare riguardo alle causali giustificative del ricorso alle stesse;

   - revisione di altri istituti qualificanti del rapporto di lavoro che richiedono approfondimenti in relazione alla possibile individuazione di soluzioni più coerenti con il nuovo quadro contrattuale.

2. Le parti convengono, altresì, sulla necessità di definire, entro la fase negoziale indicata al comma 1, anche un testo unico delle norme contrattuali vigenti per i dipendenti del comparto Ministeri.

3. La posizione del personale del Centro Interforze Studi Applicazioni Militari (CISAM) ricompreso nel comparto dei Ministeri ai sensi del CCNQ del 18 aprile 2007, sarà riesaminata, in una successiva sessione negoziale, alla luce della sentenza definitiva relativa al contenzioso, ancora in atto, diretto al riconoscimento del trattamento economico del personale del comparto della Ricerca.

CAPO II

Art. 38

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL sono disapplicate le seguenti norme:

   a) con riferimento al sistema classificatorio: gli art. da 13 a 17 del CCNL del 16 febbraio 1999, nonché l'art. 20 del CCNL medesimo, ad esclusione del comma 1 lett. B) lett.c) e del comma 2;

   b) con riferimento alla formazione: l'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999.

ALLEGATO *A*

AREA FUNZIONALE PRIMA
(ex A1 e A1S)

Appartengono a questa Area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono compiti qualificati richiedenti capacità specifiche semplici, anche di supporto alle lavorazioni.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che svolge tutti i compiti di supporto alle varie attività con l'ausilio di mezzi in dotazione sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli e al trasporto delle persone o cose, alla consegna di documentazione o merci.

Accesso alla Prima Area:

Dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.

Requisiti :

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

AREA FUNZIONALE SECONDA
(ex B1, B2, B3 e B3S)

Appartengono a questa Area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono anche funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione ovvero svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze dei processi operativi e gestionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati, acquisibili con la scuola dell'obbligo;
- capacità manuali e/o tecnico-operative riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione;
- relazioni organizzative di tipo semplice.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesti dal profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice.
- Lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, digitazione, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, protocolla e gestisce le attività inerenti la ricezione e l'invio della corrispondenza; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello.
- Lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico e fornendo le opportune informazioni, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.
- Lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

Specifiche professionali:

- livello di conoscenze acquisibili con il diploma di scuola media superiore e discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite;
- svolgimento di attività esecutiva ed istruttoria in campo amministrativo, tecnico, contabile o nei settori specialistici connessi alle attività istituzionali delle Amministrazioni;
- capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati;
- relazioni organizzative di media complessità;
- gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che interviene nelle diverse fasi dei processi di lavorazione, provvedendo alle esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali, ad esempio, l'installazione, la conduzione, la riparazione di prodotti e impianti, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza.

- Lavoratore che svolge attività preparatorie di atti anche da notificare, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili semplici, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione.
- Lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi, svolge le attività connesse agli specifici settori di competenza, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare.
- Lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, rilascia copie, estratti e certificati, esplica attività di segreteria in commissioni, attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione.

Accesso alla Seconda Area

Dall'esterno:

- mediante le procedure previste dalla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.
- mediante pubblico concorso.

Dall'interno:

dalla Prima Area funzionale all'Area superiore con le modalità previste dall'art. 14 (passaggi tra le aree), del presente CCNL .

Requisiti :

Per l'accesso dall'esterno:

- diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.
- diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

- per il personale proveniente dalla Prima Area in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno cinque anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'art. 16, di quattro nel profilo di provenienza.

AREA TERZA
(ex C1, C1S, C2, C3 e C3S)

Declaratoria

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Specifiche professionali:

- elevato grado di conoscenze ed esperienze teorico pratiche dei processi gestionali acquisibili con il diploma di laurea o laurea specialistica;
- coordinamento, direzione e controllo, ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;
- svolgimento di attività di elevato contenuto tecnico, gestionale, specialistico con assunzione diretta di responsabilità di risultati;
- organizzazione di attività;
- relazioni esterne e relazioni organizzative di tipo complesso;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività di elevato contenuto specialistico, attinenti al proprio settore di competenza in relazione alle specifiche professionali ed al livello di conoscenza richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa, attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti di fattibilità, valuta, modifica e sceglie le procedure e le tecniche più idonee per la propria attività; svolge studi, ricerche e consulenza; svolge attività ad alto contenuto specialistico che richiedono particolari conoscenze conseguite anche a seguito di laurea specialistica; analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina;
- Lavoratore che, nell'ambito dell'area professionale assegnata, effettua accertamenti, verifiche e controlli e sorveglia l'esecuzione dei lavori, intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza ovvero svolge attività ispettive, di valutazione, di controllo, di programmazione, di revisione nei vari settori di attività;
- Lavoratore che può dirigere o coordinare unità organiche o strutture anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo lo svolgimento dell'attività di competenza, provvedendo agli adempimenti previsti nell'ambito di normative generali ed emanando direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, anche a seguito di laurea specialistica, abilitazioni e/o iscrizioni all'albo, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature, impianti e macchinari, scegliendo altresì i materiali idonei per la propria attività; dirige e coordina gli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto; effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi; assicura la direzione ed il coordinamento anche dei progetti tecnici da realizzare e dei piani operativi oppure svolge attività di analisi, rilevazione e studio;
- Lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita, anche a seguito di laurea specialistica, svolge, per i settori di competenza, le attività relative alla realizzazione dei programmi, e della relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione; prefigura la struttura hardware necessaria e gestisce il software, proponendo le eventuali modifiche e valutando i relativi prodotti; effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programm; gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali lo stesso è ripartito; coordina e pianifica le attività di sviluppo e gestione dei sistemi informatici, controllando gli standard di funzionamento degli stessi, nonché le relative specifiche funzionali.

Accesso alla Terza Area:

Dall'esterno:

mediante pubblico concorso.

Dall'interno:

dalla Seconda Area alla posizione retributiva iniziale della Terza Area con le modalità previste dall'art. 14 (passaggi tra le aree) del presente CCNL.

Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno:

- diploma di laurea o diploma di laurea specialistica coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

- per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella Seconda Area;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, perché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno sette anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'art. 16, di quattro nel profilo di provenienza.

NORME FINALI

1. Sino all'applicazione dell'art. 7 (profili professionali), i dipendenti rimangono inquadrati nei profili professionali previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 16 febbraio 1999, oppure, qualora la contrattazione integrativa non vi abbia ancora provveduto, quelli di cui al DPR del 29 dicembre 1984, n. 1219 e dal DPR 17 gennaio 1990, n. 44, allegati 1, 2 e 3.

2. Nelle Aree le fasce retributive iniziali di accesso ai profili sono quelle attualmente previste dal precedente sistema classificatorio in relazione ai titoli di studio e requisiti professionali richiesti al personale ivi inquadrato.

TABELLA *B*

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (**)

Aree precedente sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree nuovo sistema classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree
AREA A	**A1**	PRIMA AREA	**F 1**
	A1S		**F 2**
	//		**F3**
AREA B	**B1**	SECONDA AREA	**F 1**
	B2		**F 2**
	B3		**F 3**
	B3S		**F 4**
	//		**F5**
	//		**F6**
AREA C*	**C1**	TERZA AREA*	**F 1**
	C1S		**F 2**
	C2		**F 3**
	C3		**F 4**
	C3S		**F 5**
	//		**F6**
	//		**F7**

(*) Nella Terza area è compreso anche il personale dei ruoli ad esaurimento che conserva il proprio trattamento economico.

(**) La trasposizione avviene ad invarianza di spesa

TABELLA C

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.1.2007 (1)	Rideterminato dal 31.12.2007 (2)
Ispettore Generale r.e.	13,16	67,48	146,77
Direttore Divisione r.e.	12,23	62,71	136,41
C3 - S	11,28	57,34	124,80
C3	10,60	53,83	117,28
C2	9,64	49,06	106,78
C1 - S	9,13	46,40	101,09
C1	8,81	44,88	97,67
B3 - S	8,56	43,58	94,94
B3	8,07	40,86	91,01
B2	7,59	38,91	84,62
B1	7,21	36,99	80,46
A1 - S	7,08	36,29	78,93
A1	6,83	35,03	76,19

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

(2) Il valore a decorrere dal 31.12.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2007.

TABELLA *D*

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Dal 1.1.2007	Dal 31.12.2007
Ispettore Generale r.e.	28.607,67	29.259,51	30.210,99
Direttore Divisione r.e.	26.587,64	27.193,40	28.077,80
C3 - S	24.520,62	25.073,34	25.882,86
C3	23.034,87	23.553,63	24.315,03
C2	20.968,38	21.441,42	22.134,06
C1 - S	19.840,42	20.287,66	20.943,94
C1	19.154,34	19.587,18	20.220,66
B3 - S	18.601,88	19.022,12	19.638,44
B3	17.535,71	17.929,19	18.530,99
B2	16.494,03	16.869,87	17.418,39
B1	15.683,11	16.040,47	16.562,11
A1 - S	15.384,01	15.734,53	16.246,21
A1	14.850,61	15.189,01	15.682,93

TABELLA *E*

Sviluppi economici per fasce retributive dal 31.12.07

Retribuzione tabellare: (1)

Aree	Fasce retributive						
	1	2	3	4	5	6	7
TERZA	**20.220,66**	**20.943,94**	**22.134,06**	**24.315,03**	**25.882,86**	**27.643,68**	**29.336,18**
SECONDA	**16.562,11**	**17.418,39**	**18.530,99**	**19.638,44**	**20.301,11**	**20.888,30**	
PRIMA	**15.682,93**	**16.246,21**	**16.846,21**				

(1) **Valori in Euro annui per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità.**

TABELLA *F*

Rideterminazione della indennità d'amministrazione

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	Dal 31.12.2007			
	Ministeri Ambiente Territorio e Mare, Pubblica Istruzione, Difesa, Pol. Agricole Alim. e Forestali, Affari Esteri, Salute, Beni e Attività Culturali, Lavoro Previdenza Sociale (1)	Ministero Interno	Ministero Comunicazioni	Ministero Economia e Finanze
Ispettore Generale r.e.	387,17	310,90	467,50	410,52
Direttore Divisione r.e.	362,80	306,28	453,61	393,62
C3 - S	280,87	292,65	297,66	327,50
C3	280,87	292,65	297,66	327,50
C2	259,34	280,87	279,58	293,91
C1 - S	231,06	263,54	247,26	261,41
C1	231,06	263,54	247,26	261,41
B3 - S	206,94	234,26	219,37	232,36
B3	206,94	234,26	219,37	232,36
B2	187,20	205,95	204,01	205,88
B1	170,48	152,92	190,98	191,47
A1 - S	152,85	135,01	177,62	175,12
A1	152,85	135,01	177,62	175,12

(1) Per gli Ispettori Generali r.e. e Direttori Divisione r.e. del Ministero del Lavoro i maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che mantiene le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione.

TABELLA *G*

Incremento indennità bilinguismo

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Attestato conoscenza della seconda lingua	Incremento dal 31.12.07
A - laurea	17,20
B - diploma	14,34
C - media	11,49
D - elementare	10,32

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ARAN COMMISSARIATO DI GOVERNO PER LA PROVINCIA DI BOLZANO

L'Aran ed il Commissario di Governo per la provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'art. 48 bis del D.P.R. n. 752 del 26 luglio 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il Commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 33 (indennità di bilinguismo) del presente CCNL. Pertanto, tale tematica non potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'art. 1, comma 3, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato D.P.R. n. 752 del 26 luglio 1976.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Si conferma l'applicazione della disciplina di cui all'art. 30 del CCNL del 16 maggio del 2001, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia. In considerazione delle particolari funzioni assegnate a tutte le Amministrazioni del comparto Ministeri nei settori più delicati delle attività pubbliche ed in relazione all'esigenza di consentire alle stesse di poter svolgere compiutamente la loro attività, assicurandone l'operatività sul territorio nazionale, anche in collegamento con le proprie articolazioni territoriali, le parti auspicano che sia data un'adeguata e definitiva soluzione legislativa al problema del riconoscimento, al personale inviato in missione, della relativa indennità, come peraltro già in parte avvenuto per particolari categorie di lavoratori.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In considerazione dei processi di riorganizzazione dei Ministeri, in caso di accertato esubero di personale non ricollocabile con procedure di mobilità, le parti, nell'ottica di favorire la razionalizzazione dei livelli occupazionali, auspicano che vengano adottate specifiche previsioni legislative dirette a sostenere forme volontarie ed incentivate di uscita dei dipendenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti prendono atto che il conseguimento di livelli di maggiore efficienza delle funzioni pubbliche richiede anche il concorso coordinato di interventi diretti alla semplificazione delle regole contabili ed amministrative, nonché un'adeguata legislazione a sostegno della piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro pubblico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In relazione alla flessibilità tra i profili di cui all'art. 16 le parti si danno atto che i requisiti culturali posseduti devono essere coerenti con le attività lavorative del profilo oggetto della selezione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, al fine di assicurare la qualità dei servizi destinati all'utenza e la professionalità di tutti gli operatori nonché di contrastare fenomeni di dumping sociale e contrattuale, in occasione del confronto sui piani di esternalizzazione di attività o servizi, ritengono opportuno che l'Amministrazione inserisca nei relativi atti e contratti apposite clausole che impegnino i soggetti subentranti al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro nonché al riconoscimento, in favore dei propri dipendenti, di trattamenti economici non inferiori a quelli previsti dalla contrattazione nazionale del comparto di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

In relazione al codice disciplinare di cui all'art. 13 del CCNL del 12 giugno 2003 ed alle integrazioni allo stesso codice previste dall'art. 27, comma 2 del presente contratto, resta inteso che i comportamenti sanzionati, qualora integrino fattispecie di reati accertati in via definitiva, comportano le più gravi sanzioni di cui ai commi 5 e 6 del citato art. 13. Con riferimento all'art. 13, comma 6, lett. b) del CCNL del 12 giugno 2003, le parti sono inoltre concordi nel ritenere che le fattispecie ivi previste vadano riferite tanto a reati che attengono al rapporto di lavoro quanto a reati che non attengono al rapporto di lavoro.

07A08546

AUGUSTA IANNINI, *direttore* GABRIELE IUZZOLINO, *redattore*

(G703187/1) Roma, 2007 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

cap	**località**	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
00041	**ALBANO LAZIALE (RM)**	LIBRERIA CARACUZZO	Corso Matteotti, 201	06	9320073	93260286
60121	**ANCONA**	LIBRERIA FOGOLA	Piazza Cavour, 4-5-6	071	2074606	2060205
81031	**AVERSA (CE)**	LIBRERIA CLA.ROS	Via L. Da Vinci, 18	081	8902431	8902431
70124	**BARI**	CARTOLIBRERIA QUINTILIANO	Via Arcidiacono Giovanni, 9	080	5042665	5610818
70121	**BARI**	LIBRERIA EGAFNET.IT	Via Crisanzio, 16	080	5212142	5243613
13900	**BIELLA**	LIBRERIA GIOVANNACCI	Via Italia, 14	015	2522313	34983
40132	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA EDINFORM	Via Ercole Nani, 2/A	051	4218740	4210565
40124	**BOLOGNA**	LIBRERIA GIURIDICA - LE NOVITÀ DEL DIRITTO	Via delle Tovaglie, 35/A	051	3399048	3394340
21052	**BUSTO ARSIZIO (VA)**	CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO	Via Milano, 4	0331	626752	626752
91022	**CASTELVETRANO (TP)**	CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA	Via Q. Sella, 106/108	0924	45714	45714
95128	**CATANIA**	CARTOLIBRERIA LEGISLATIVA S.G.C. ESSEGICI	Via F. Riso, 56/60	095	430590	508529
88100	**CATANZARO**	LIBRERIA NISTICÒ	Via A. Daniele, 27	0961	725811	725811
66100	**CHIETI**	LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI	Via Asinio Herio, 21	0871	330261	322070
22100	**COMO**	LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI - DECA	Via Mentana, 15	031	262324	262324
87100	**COSENZA**	LIBRERIA DOMUS	Via Monte Santo, 70/A	0984	23110	23110
50129	**FIRENZE**	LIBRERIA PIROLA già ETRURIA	Via Cavour 44-46/R	055	2396320	288909
71100	**FOGGIA**	LIBRERIA PATIERNO	Via Dante, 21	0881	722064	722064
16121	**GENOVA**	LIBRERIA GIURIDICA	Galleria E. Martino, 9	010	565178	5705693
95014	**GIARRE (CT)**	LIBRERIA LA SEÑORITA	Via Trieste angolo Corso Europa	095	7799877	7799877
73100	**LECCE**	LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO	Via Palmieri, 30	0832	241131	303057
74015	**MARTINA FRANCA (TA)**	TUTTOUFFICIO	Via C. Battisti, 14/20	080	4839784	4839785
98122	**MESSINA**	LIBRERIA PIROLA MESSINA	Corso Cavour, 55	090	710487	662174
20100	**MILANO**	LIBRERIA CONCESSIONARIA I.P.Z.S.	Galleria Vitt. Emanuele II, 11/15	02	865236	863684

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

cap	località	libreria	indirizzo	pref.	tel.	fax
80134	**NAPOLI**	LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO	Via Tommaso Caravita, 30	081	5800765	5521954
28100	**NOVARA**	EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA	Via Costa, 32/34	0321	626764	626764
90138	**PALERMO**	LA LIBRERIA DEL TRIBUNALE	P.za V.E. Orlando, 44/45	091	6118225	552172
90138	**PALERMO**	LIBRERIA S.F. FLACCOVIO	Piazza E. Orlando, 15/19	091	334323	6112750
90145	**PALERMO**	LA LIBRERIA COMMISSIONARIA	Via S. Gregorietti, 6	091	6859904	6859904
90133	**PALERMO**	LIBRERIA FORENSE	Via Maqueda, 185	091	6168475	6177342
43100	**PARMA**	LIBRERIA MAIOLI	Via Farini, 34/D	0521	286226	284922
06087	**PERUGIA**	CALZETTI & MARIUCCI	Via della Valtiera, 229	075	5997736	5990120
29100	**PIACENZA**	NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO	Via Quattro Novembre, 160	0523	452342	461203
59100	**PRATO**	LIBRERIA CARTOLERIA GORI	Via Ricasoli, 26	0574	22061	610353
00192	**ROMA**	LIBRERIA DE MIRANDA	Viale G. Cesare, 51/E/F/G	06	3213303	3216695
00187	**ROMA**	LIBRERIA GODEL	Via Poli, 46	06	6798716	6790331
00187	**ROMA**	STAMPERIA REALE DI ROMA	Via Due Macelli, 12	06	6793268	69940034
63039	**SAN BENEDETTO D/T (AP)**	LIBRERIA LA BIBLIOFILA	Via Ugo Bassi, 38	0735	587513	576134
10122	**TORINO**	LIBRERIA GIURIDICA	Via S. Agostino, 8	011	4367076	4367076
36100	**VICENZA**	LIBRERIA GALLA 1880	Viale Roma, 14	0444	225225	225238

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

— **presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**

— **presso le librerie concessionarie indicate (elenco consultabile sul sito www.ipzs.it)**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Funzione Editoria - U.O. DISTRIBUZIONE
Attività Librerie concessionarie, Vendita diretta e Abbonamenti a periodici
Piazza Verdi 10, 00198 Roma
fax: 06-8508-4117
e-mail: editoriale@ipzs.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando il codice fiscale per i privati. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Gazzetta Ufficiale Abbonamenti	Vendite	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 800-864035 - Fax 06-85082520	☎ 800-864035 - Fax 06-85084117	☎ 800-864035 - Fax 06-85082242	☎ 800-864035

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2008 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

		CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 257,04)	- annuale	€ **438,00**
	(di cui spese di spedizione € 128,52)	- semestrale	€ **239,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 132,57)	- annuale	€ **309,00**
	(di cui spese di spedizione € 66,28)	- semestrale	€ **167,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 383,93)	- annuale	€ **819,00**
	(di cui spese di spedizione € 191,46)	- semestrale	€ **431,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 264,45)	- annuale	€ **682,00**
	(di cui spese di spedizione € 132,22)	- semestrale	€ **357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla *Gazzetta Ufficiale* - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2008.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI

(di cui spese di spedizione € 127,00)	- annuale	€ **295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00)	- semestrale	€ **162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

(di cui spese di spedizione € 39,40)	- annuale	€ **85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60)	- semestrale	€ **53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.

* 4 5 - 4 1 0 3 0 1 0 7 1 0 1 1 *

€ 3,00